

รูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้จัดการบัญชีธุรกิจกลุ่มอาหารและเครื่องดื่มในยุคดิจิทัล

สุภาพร คณาทรัพย์¹

สักรินทร์ อยู่พ่อง²

ไพโรจน์ สติรยการ³

¹ ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 08-1867-2545 อีเมล: supaporn@boonrawd.co.th

รับเมื่อ 7 มิถุนายน 2565 วันที่แก้ไขบทความ 30 มิถุนายน 2565 ตอบรับเมื่อ 11 กรกฎาคม 2565

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบของศักยภาพผู้จัดการบัญชีธุรกิจกลุ่มอาหารและเครื่องดื่มในยุคดิจิทัล เพื่อพัฒนารูปแบบและคู่มือการพัฒนาศักยภาพผู้จัดการบัญชีธุรกิจกลุ่มอาหารและเครื่องดื่มในยุคดิจิทัล การวิจัยเป็นแบบผสมผสานเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 15 ท่าน ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้จัดการบัญชีและผู้บริหารที่ดูแลบัญชีในธุรกิจกลุ่มอาหารและเครื่องดื่ม จำนวน 395 คน และผู้ทรงคุณวุฒิร่วมประชุมสนทนากลุ่ม จำนวน 16 ท่าน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง แบบสอบถาม และแบบประเมินรูปแบบและคู่มือ ผลวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้จัดการบัญชีธุรกิจกลุ่มอาหารและเครื่องดื่มในยุคดิจิทัลประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 3 ด้าน 11 องค์ประกอบย่อย คือ 1) ด้านความรู้ มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1.1) ด้านกลยุทธ์องค์กร ด้านบัญชี และด้านเทคโนโลยี 1.2) ด้านความรู้ข้ามสายงาน 1.3) ด้านการจัดการธุรกิจ 2) ด้านทักษะ มี 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 2.1) ด้านการบัญชี 2.2) ด้านเทคโนโลยี 2.3) ด้านการควบคุมจัดการเทคโนโลยี 2.4) ด้านการบริหารงาน 2.5) ด้านการบริหารธุรกิจ 3) ด้านคุณลักษณะ มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 3.1) ด้านความคิดแบบเติบโต 3.2) ด้านความคิดแบบมืออาชีพ 3.3) ด้านทำงานเป็นทีม ผลการประเมินรูปแบบและคู่มือการพัฒนาศักยภาพผู้จัดการบัญชีธุรกิจกลุ่มอาหารและเครื่องดื่มในยุคดิจิทัลเห็นว่ามีเหมาะสม

คำสำคัญ: ผู้จัดการบัญชี การพัฒนาศักยภาพผู้จัดการบัญชี ธุรกิจกลุ่มอาหารและเครื่องดื่ม ยุคดิจิทัล

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์
คณะพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

² รองศาสตราจารย์ ดร. คณะพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

³ รองศาสตราจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

The Potentiality Development Model for Accounting Managers of Food and Beverage Business Group in Digital Era

Supaporn Kanasub¹

Sakarin Yuphong²

Pairote Stirayakorn³

¹ Corresponding Author, Tel. 08-1867-2545, E-mail: supaporn@boonrawd.co.th

Received 7 June 2022; Revised 30 June 2022; Accepted 11 July 2022

Abstract

This research aimed to 1) define the composition of the potentiality of accounting managers of food & beverage business in digital era; and 2) develop a model and a manual of Potentiality Development Model for Accounting Manager of Food & Beverage Business in Digital Era. The research employed a mixed method with data collected from 15 experts in in-depth interviews, 395 accounting managers in food & beverage industries as respondents for a questionnaire and 16 in focus group interviews. The research instruments were an in-depth semi-structured interview, a questionnaire assessment report and an assessment manual. The research results showed that there were 3 aspects and 11 components of the Potential Development Model for Accounting Managers of Food and Beverage Business Group in Digital Era. The 3 aspects were (1) knowledge, (2) skill, and (3) attribute. Knowledge consisted of 3 secondary components: (1) Corporate strategy, Accounting and Technology, (2) Cross-functional knowledge, and (3) Managerial accounting; 2) Skill consisted of 5 secondary components: (1) Accounting skill, (2) Technological skill, (3) Technological management, (4) Managerial skill, and (5) business management skill; and 3) Attribute which included: (1) Growth mindset, (2) Professional attitude, and (3) Teamwork.

Keywords: Accounting manager, Potentiality development of accounting manager, Food and beverage business group, Digital era

¹ Doctoral Degree Student, Department of Industrial Business and Human Resource Development, Faculty of Business and Industrial Development, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

² Associate Professor Dr., Faculty of Business and Industrial Development, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

³ Associate Professor Dr., Faculty of Technical Education, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

1. บทนำ

จากสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั่วโลก ตั้งแต่การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี พฤติกรรมผู้บริโภค การแทนที่ของรูปแบบธุรกิจ เทคโนโลยีพลิกผัน (Technology Disruption) สงครามการค้าระหว่างประเทศ และมาถึงสถานการณ์ของไวรัสโคโรนาทำให้เกิดผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญและก็ไม่สามารถคาดการณ์เหตุการณ์ที่จะเกิดในอนาคตได้ เรียกว่ายุค VUCA WORLD ทำให้มีปัญหาต่าง ๆ ซึ่งมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่ไม่เหมือนกัน ผู้นำองค์กรจะต้องพร้อมรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ โดยการเรียนรู้และตัดสินใจอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ จะทำให้องค์กรสามารถแข่งขันได้และประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน (ศศิมา สุขสว่าง, 2565)

ในยุคกระแสการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี นักบัญชีก็ได้รับผลกระทบเช่นเดียวกัน นักบัญชีคือผู้ดูแลงานบัญชีและทำปฏิกิริยาทางธุรกิจ ทำให้ผู้บริหารทราบถึงผลการดำเนินงานและฐานะการเงิน เพื่อใช้ในการวางแผนกลยุทธ์และตัดสินใจในการทำธุรกิจ ทำให้สามารถวางแผนเพิ่มกำไร และควบคุมค่าใช้จ่ายของบริษัทได้ รวมทั้งการจัดหาแหล่งเงินทุน และการวางแผนภาษี ซึ่งนักบัญชีต้องตระหนักและเตรียมตัวตั้งรับกับการพัฒนาเทคโนโลยีทางด้านบัญชี ที่จะทำให้มีการเปลี่ยนแปลงลักษณะการทำงานให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป และจากแนวโน้มธุรกิจในยุคปัจจุบัน ทำให้มีโครงสร้างองค์กร สาขา หน่วยงานที่ซับซ้อน กระจายตามที่ตั้ง ๆ ทำให้เกิดปัญหาเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผลการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น จึงมีการนำระบบสารสนเทศทางบัญชีมาประยุกต์ใช้ในระบบบัญชี โดยใช้ระบบคอมพิวเตอร์ ระบบสื่อสารข้อมูลระหว่างกัน ระบบอนุมัติผ่านระบบบัญชี ที่สามารถทำได้รวดเร็ว ถูกต้องและทันสมัย นักบัญชีควรมีความรู้ทางเครื่องมือและเทคโนโลยีรวมทั้งการปรับตัว วิเคราะห์ข้อมูล โดยเน้นการจัดการแนววิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ที่มีความซับซ้อนให้มีประสิทธิภาพ (Big Data Analysis) ให้คำแนะนำเป็นที่ปรึกษาแก่ผู้ประกอบการในการตัดสินใจทางธุรกิจ (นันทวรรณ บุญช่วย, 2563)

ดังนั้น จะเห็นว่่านักบัญชีถูกคาดหวังในบทบาทมากขึ้น ซึ่งจากข้อมูลผู้ทำบัญชีที่ลงทะเบียนเป็นผู้ทำบัญชีในปี 2562 จำนวน 68,805 คน (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2563) นักบัญชีควรมีการพัฒนาเพิ่มเติม ทั้งการพัฒนาทักษะเดิมที่มีอยู่ให้แข็งแกร่งขึ้น (Up Skill) และพัฒนาทักษะใหม่ที่จะจำเป็นในการทำงาน (Re Skill) ที่เป็นทักษะด้านความรู้ (Hard Skill) และทักษะทางด้านอารมณ์อื่น ๆ (Soft Skill) ที่มีความสำคัญ เป็นตัวผลักดันในการทำงานให้ประสบความสำเร็จและก้าวหน้า และยังทำให้อัตราการลาออกลดลง และองค์กรไม่ต้องสูญเสียเวลาและเงินในการพัฒนาบุคลากรใหม่อยู่เรื่อย ๆ นักบัญชีจึงต้องมีการปรับตัวและการเพิ่มศักยภาพ เพื่อเป็นที่ปรึกษาทางธุรกิจช่วยในเรื่องการตัดสินใจและการวางแผนกลยุทธ์ เพื่อสร้างความได้เปรียบและเข้มแข็งทางธุรกิจ โดยมีการพัฒนาองค์กร ทั้งทางด้านเครื่องมือและบุคลากร ในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะการพัฒนาด้านบุคลากร เพราะเป็นคนขับเคลื่อนองค์กร (สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์, 2563 ก) และควรพัฒนาในตำแหน่งผู้จัดการบัญชีเพราะเป็นตำแหน่งที่สำคัญในการให้ข้อมูลและคำปรึกษา ร่วมวางแผนกลยุทธ์องค์กรประกอบการตัดสินใจทางธุรกิจให้กับผู้บริหาร และยังคงดูแลและพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้สามารถดำเนินงาน ได้ตามนโยบายและแผนกลยุทธ์ที่วางไว้ เพื่อให้องค์กรมีข้อมูลที่ต้องการน่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ได้อย่างรวดเร็ว ทันเวลา และมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาข้อมูลดังกล่าวนี้ ผู้จัดการบัญชีจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงการทำงานเพื่อรองรับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องมีการศึกษาองค์ประกอบเพื่อจะได้ทราบว่าผู้จัดการบัญชีควรมีศักยภาพทางด้านใด โดยมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะนักบัญชีที่พึงประสงค์ในด้านใด โดยเฉพาะทางด้านอารมณ์อื่น ๆ และจากศักยภาพที่มีอยู่ในปัจจุบันยังขาดในเรื่องอะไร จะได้พัฒนาศักยภาพผู้จัดการบัญชีในยุคดิจิทัลให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล

กลุ่มอาหารและเครื่องดื่มมีความสำคัญมากของเศรษฐกิจไทย ในปี 2562 มูลค่ารายได้ประมาณ 2.5 ล้านล้านบาท กำไรประมาณ 9.93 หมื่นล้านบาท จำนวน 14,185 ราย ซึ่งมีแนวโน้มขยายตัวประมาณร้อยละ 2 ในปี 2563 (ศูนย์วิจัยธนาคารอมสิน, 2563) ซึ่งมีส่วนของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูป ที่เป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมเป้าหมายของกระทรวงอุตสาหกรรมมอยู่ด้วย โดยรัฐบาลสนับสนุนให้อุตสาหกรรมเร่งปรับตัวเพื่อเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรการดำเนินธุรกิจ รวมทั้งเปิดรับเทคโนโลยี เพื่อรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและจากธุรกิจยุคใหม่ (กองแผนงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2565) รวมทั้งฝ่ายบัญชีก็ต้องมีการพัฒนาด้วยทั้งเครื่องมือ กระบวนการ บุคลากร โดยเฉพาะในการพัฒนาผู้จัดการบัญชีให้อุตสาหกรรมนี้เป็นตัวแทนในการพัฒนาผู้จัดการบัญชี

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้จัดการบัญชีธุรกิจกลุ่มอาหารและเครื่องดื่มในยุคดิจิทัล ซึ่งควรทำให้ผู้จัดการบัญชี มีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ใช้เป็นหลักในการพัฒนา ศักยภาพ เพื่อให้เป็นนักบัญชีคุณภาพที่มีประสิทธิภาพ และเป็นที่ปรึกษาให้กับองค์กรให้สามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถเติบโตอย่างยั่งยืน

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาองค์ประกอบของศักยภาพผู้จัดการบัญชีธุรกิจกลุ่มอาหารและเครื่องดื่มในยุคดิจิทัล
- 2.2 เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้จัดการบัญชีธุรกิจกลุ่มอาหารและเครื่องดื่มในยุคดิจิทัล
- 2.3 เพื่อพัฒนาคู่มือการพัฒนาศักยภาพผู้จัดการบัญชีธุรกิจกลุ่มอาหารและเครื่องดื่มในยุคดิจิทัล

3. การทบทวนวรรณกรรมและกรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาศึกษา นำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิด การวิจัยเพื่อการสร้างรูปแบบและคู่มือการพัฒนาศักยภาพผู้จัดการบัญชีธุรกิจกลุ่มอาหารและเครื่องดื่มในยุคดิจิทัล

3.1 แนวคิดของการบริหารจัดการบัญชี

3.1.1 ความหมายของการบริหารจัดการบัญชี

การบัญชีมีความสำคัญกับองค์กร ซึ่ง ธนวรรณ แฉ่งชาโณม (2562) กล่าวว่า การบัญชี หมายถึง ศิลปะของการเก็บรวบรวมข้อมูลทางการเงินขององค์กร โดยการวิเคราะห์รายการ จัดบันทึก การจำแนกให้เป็นหมวดหมู่และการสรุปผล สิ่งสำคัญ 15 ในรูปตัวเงิน รายการ และเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทางการเงิน รวมทั้งการแปลความหมายของผล การปฏิบัติดังกล่าว โดยมีการนำเสนอข้อมูลทางการเงินที่มีผู้ต้องการใช้ข้อมูล ในการตัดสินใจที่แตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์ การบัญชีบริหารนับว่ามีบทบาทสำคัญต่อการบริหารธุรกิจที่มีการแข่งขันกันมาก การดำเนินธุรกิจในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไป จากธุรกิจแบบเดิม จึงต้องปรับตัวเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้นจึงจะสามารถอยู่รอดได้ ประกอบกิจการเพื่อผลกำไรเป็นที่ น่าพอใจและมีบทบาทในการช่วยเหลือสังคม การบัญชีบริหารเป็นเครื่องมือหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้การดำเนินธุรกิจให้สามารถ บรรลุเป้าหมายของกิจการได้ ซึ่ง กษกร เกลิมกาญจนา (2547) ระบุว่า การบัญชีบริหาร หมายถึง กระบวนการทางบัญชีที่พัฒนาขึ้น เพื่อใช้สำหรับฝ่ายบริหารภายในกิจการ ซึ่งเป็นกระบวนการในการกำหนด การวัดค่า การรวบรวม การวิเคราะห์ การจัดเตรียม การคำนวณ การแสดงในรูปกราฟหรือแผนภูมิ และสื่อสารข้อมูลที่ช่วยฝ่ายบริหารในการวางแผนให้สามารถดำเนินงานและควบคุม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกิจการอันก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการใช้ทรัพยากรของกิจการ โดยอาศัยการวางแผน ประสานงาน ควบคุม และตัดสินใจ และจากงานวิจัยของ สุชาย สิริภทรกุลธร, ศักดิ์ชัย นิรัญทวี และอัจฉรา วัฒนามรงค์ (2563) พบว่า การสนับสนุนการบริหารงานครอบคลุมบทบาทของผู้บริหารทั้ง 4 ด้าน คือ การวางแผน การสั่งการ การควบคุมประเมินผลและการตัดสินใจ รวมทั้งเทคนิคของการบัญชีบริหารทั้ง 9 เรื่อง ได้แก่ 1) งบประมาณเพื่อการวางแผน 2) การวิเคราะห์การลงทุน 3) การบัญชีตามความรับผิดชอบ 4) ต้นทุนฐานกิจกรรม 5) การบริหาร กระแสเงินสด 6) ต้นทุนต่อหน่วย 7) การวิเคราะห์ผล แตกต่าง 8) การประเมินแบบสมดุล และ 9) การใช้ข้อมูลต้นทุนเพื่อการตัดสินใจ สารสนเทศทางการบัญชีเป็นเครื่องมือที่สำคัญ ที่จะสนับสนุนผู้บริหาร ให้สามารถบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด สรุปสภาพแวดล้อมทางธุรกิจเปลี่ยนแปลง รวดเร็วมากเพื่อธุรกรรมภายในและต่างประเทศ การเปลี่ยนแปลงนี้มีผลทำให้ผู้จัดการบัญชีต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการบริหาร ธุรกิจ ผู้จัดการบัญชีจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลมากขึ้นเพื่อช่วยในการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาสนับสนุน งานบัญชีให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.1.2 แนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในงานบัญชี

แนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในงานบัญชี ประกอบด้วย

1. สมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ทั้งนี้ Aguinis (2012, อ้างถึงใน กล้าหาญ ณ น่าน, 2559) กล่าวว่า องค์กรนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ ด้านการจัดการ ด้านสารสนเทศ ด้านการพัฒนา ด้านบำรุงรักษาองค์กร และการจัดการด้านเอกสาร และสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (2558) ได้เสนอ ทักษะที่จำเป็นสำหรับการรู้ดิจิทัล 3 ส่วน ประกอบด้วย (1) การใช้ หมายถึง ทักษะและความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (2) การเข้าใจ หมายถึง ทักษะที่ทำให้เข้าใจบริบทและประเมินเทคโนโลยีดิจิทัล (3) การสร้าง หมายถึงความสามารถในการผลิต

เครื่องมือสื่อดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ สรุปได้ว่าสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ต้องอาศัยการใช้ ความเข้าใจ และการสร้าง เทคโนโลยี เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัลในงานบัญชี นอกจากนี้ วัชรยา พรพิพัฒน์กุล (2563) กล่าวว่า การบัญชี โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เกิดขึ้นใหม่ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) การวิเคราะห์ขั้นสูง (Advanced analytics) บล็อกเชน (Blockchain) การบริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่เข้ามาช่วยในการทำงานด้านต่าง ๆ ของฝ่ายบัญชี เทคโนโลยีจะเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการทำบัญชี โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ 1. งานบัญชีเชิงกลยุทธ์ ซึ่งเทคโนโลยีดิจิทัลช่วยคาดการณ์ทั้งผลดำเนินงาน รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลรายงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการบริหารที่ดีของบริษัท 2. งานธุรกรรม ซึ่งเทคโนโลยีจะช่วยลดงานซ้ำซ้อนของบุคลากรของฝ่ายบัญชี อาทิเช่น กระบวนการออกใบคำสั่งซื้อ การรับสินค้าและการจ่ายเงิน ออกใบคำสั่งขายจนถึงรับเงินและยังลดข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากบุคลากรลงได้ 3. งานบริหารความเสี่ยง ซึ่งเทคโนโลยีจะช่วยตรวจสอบความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากผู้ขายตลอดเวลา ทำให้เกิดประสิทธิภาพการตรวจสอบและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้ฝ่ายบัญชีสามารถทำงานเชิงรุกและตอบสนองได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้หน้าที่นักบัญชีจะต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ไปในการจัดการข้อมูลในอดีต แต่ปัจจุบันระบบการวิเคราะห์ Business Insight มองไปข้างหน้าด้วยวิธีการมีหลากหลาย เพื่อให้ได้มุมมองต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพ ทำให้ตนเองเป็นคู่คิดธุรกิจได้อย่างเต็มตัวมีประสิทธิภาพ และทำให้นักบัญชีมีเวลาในการสนับสนุนธุรกิจแบบทบทวนที่กว้างกว่าที่ผ่านมา โดยอาศัยข้อมูลสามารถช่วยในการตัดสินใจได้ดี โดยถูกคาดหวังให้ มีบทบาทที่สำคัญมากขึ้น เพื่อช่วยธุรกิจตัดสินใจและบริหารผลการดำเนินงาน เพื่อช่วยทำให้ธุรกิจอยู่รอดและประสบความสำเร็จในโลก ดังนั้น นักบัญชีควรหมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้านกลยุทธ์ การบริหารธุรกิจและความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี โดยเฉพาะเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มเติมตลอดเวลาและควรปรับทัศนคติ เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเพียงเครื่องมือที่เข้ามาช่วยอำนวยความสะดวกต่อการดำเนินงาน โดยนักบัญชีมีหน้าที่ วิเคราะห์ข้อมูล ประกอบการตัดสินใจทางธุรกิจเพื่อวางแผนกลยุทธ์ ให้คำแนะนำกับผู้ประกอบการได้ โดยประยุกต์ใช้ เทคโนโลยี และมีความเชี่ยวชาญทางด้านต่าง ๆ เช่น การเงิน การตลาด เป็นต้น ศิริรัฐ โชติเวชการ (2563) กล่าวว่า Big Data คือ ข้อมูลขนาดใหญ่ (Volume) ที่มีและมาจากหลากหลายแหล่งและรูปแบบ เช่น ข้อมูลเป็น ข้อความ ภาพ เสียง วิดีโอหรืออื่น ๆ (Variety) มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต้องใช้ความเร็วในการประมวลผล ลงลึกถึงในแต่ละวินาที ข้อมูลเฉพาะใน Social Media ต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงไปขนาดไหน (Velocity) และมีความไม่ชัดเจน เพราะยังเป็นข้อมูลดิบจำนวนมากมายอยู่ การจะนำข้อมูล Big Data มาใช้ประโยชน์ได้ จึงต้องนำมาผ่านกระบวนการวิเคราะห์ (Big Data Analytics) Data Analyst โดยการใช้ Big Data Analytics ในเชิงบัญชีบริหาร สำนักงานบัญชีหรือนักบัญชี ภายในไม่เพียงแต่จะสามารถช่วยวิเคราะห์ในเชิงลึก แต่ยังสามารถรวบรวมข้อมูลในวงกว้างจากอุตสาหกรรมเดียวกันเพื่อนำมาเป็น Benchmark วางแผนเชิงกลยุทธ์ได้อีกด้วย สรุปได้ว่าความสำคัญของเทคโนโลยีต่องานบัญชีช่วยเพิ่มประสิทธิภาพที่มีงานบัญชีกลยุทธ์ ทั้งรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล ช่วยเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้บริหารได้อย่างถูกต้องทันเวลา

3. แนวทางการประยุกต์ใช้ดิจิทัลในงานบัญชี นันทวรรณ บุญช่วย (2563) ได้อธิบายการประยุกต์เทคโนโลยีดิจิทัลเข้าไปใช้ในงานบัญชีไว้ดังนี้ เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยเชื่อมโยงข้อมูล และการจัดการข้อมูลที่มีจำนวนมาก และไม่เป็นระเบียบ ด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ ช่วยให้มีข้อมูลประกอบการตัดสินใจมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผ่านการวิเคราะห์ที่ซับซ้อน รายงานที่มีประสิทธิภาพ ทันเวลา ถูกต้อง การวางแผนกลยุทธ์ที่ดี เพื่อจะได้การทำงานที่มีประสิทธิภาพ สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์ (2563) พบว่า เทคโนโลยีดิจิทัลเพิ่มมูลค่าให้องค์กร ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูล โดยเทคโนโลยีดิจิทัลจะเข้าไปเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกัน ตั้งแต่การตรวจสอบข้อมูล การอ่านข้อมูล การนำเข้าข้อมูลจากหลายแหล่งและหลายระบบมาช่วยในการทำงาน โดยใช้กระบวนการทำงานอัตโนมัติ โดยเฉพาะเทคโนโลยีโรบอทสำหรับงานประจำ สรุปได้ว่าแนวทางการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในงานบัญชี เพื่อให้งานบัญชีมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผ่านการรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก เพื่อให้ได้รายงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถให้คำปรึกษากับผู้บริหารได้อย่างถูกต้องทันเวลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รูปนพพรชัย นุทกาญจน์กุล (2560) ศึกษาเรื่องผลกระทบต่อความพร้อมของบัญชีและต่อสิ่งประดิษฐ์ พบว่า ปัญญาประดิษฐ์นั้น จะเป็นเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการลดขั้นตอนการทำงานและผลิตข้อมูลเพื่อช่วยในการตัดสินใจโดยปราศจากอคติ แต่มีความเสี่ยงที่จะเกิดการจารกรรมข้อมูลทางไซเบอร์นอกจากนี้ ผลการศึกษาได้แนะนำในเรื่องการปรับตัวในยุคดิจิทัล รวมถึงการช่วยเหลือจากหน่วยงานที่มีบทบาทเป็นหลัก และ กมลฤ สันตะจักร (2560) พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของนักบัญชีที่พึงประสงค์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ได้แก่ ด้านความรู้ทางวิชาชีพบัญชี ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านภาษาอังกฤษ ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับบัญชี ด้านการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา ว่าสามารถทำให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้

3.2 แนวคิดและทฤษฎีการบริหารจัดการ

Henri (1925, อ้างถึงใน ธร สุนทรายุทธ, 2556) กล่าวว่า ผู้บริหารทุกคนย่อมต้องรับผิดชอบในการจัดการให้ทรัพยากร ทั้งที่เป็นสิ่งของและตัวคนขององค์กร ให้สามารถดำเนินการไปจนบรรลุวัตถุประสงค์ได้ในที่สุด ในฐานะที่ผู้บริหารเป็นผู้นำองค์กรเขาจึงควรที่จะต้องเป็นผู้รับภาระปฏิบัติงานบริหารสำหรับกลุ่มของตนด้วยการปฏิบัติหน้าที่เหล่านี้คือ 1. การวางแผน (Planning) หรือการคาดการณ์โดยวางแผนปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า 2. การจัดหน่วยงาน (Organizing) คือ การสร้างองค์กรด้านคนและวัสดุสิ่งของออกไปตามหน้าที่ของหน่วยงาน 3. การออกคำสั่งบังคับบัญชา (Coordinating) การร่วมกันทำงาน เพื่อให้กิจการดำเนินงานได้เป็นอย่างดี 4. การควบคุม (Controlling) การควบคุมดูแลงานให้ทุกสิ่งทุกอย่างดำเนินไปตามกฎเกณฑ์ นอกจากนี้ สมคิด บางโม (2562) แสดงความคิดเห็นว่า ผู้บริหารต้องมีการจัดการอย่างเป็นกระบวนการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หน้าที่การจัดการ ผู้บริหารทุกคนในองค์กรและทุกระดับจะต้องมีหน้าที่ในฐานะของผู้บริหาร 4 ประการ คือ 1. การวางแผน (Planning) คือ การกำหนดเป้าหมาย กำหนดกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 2. การจัดองค์กร (Organizing) คือ การจัดองค์กรรวมถึงจ้างคนเข้าทำงาน 3. การนำ (Directing) การอำนวยความสะดวกหรือจูงใจให้ทุกฝ่ายทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร 4. การควบคุม (Controlling) คือ การควบคุมติดตามผลการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามแบบที่กำหนด ดังนั้น หน้าที่การปฏิบัติงานด้านบริหารของผู้จัดการบัญชีที่สำคัญ โดยใช้วิธีการวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ การควบคุม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรวิวรร โกมลรัตน์วัฒนะ (2559) ศึกษาองค์ประกอบของผู้บริหารระดับสูงในการบริหารงานเพื่อเพิ่มความสามารถการแข่งขันในอุตสาหกรรมเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ โดยศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาศักยภาพที่สำคัญของผู้บริหารระดับสูง โดยมีศักยภาพด้านการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน มีองค์ประกอบทักษะด้านการบริหารงาน

3.3 แนวคิดทางนวัตกรรม

Herkema (2003) ให้ความหมายของนวัตกรรมว่า เป็นการใช้ความคิด หรือพฤติกรรมที่เกิดขึ้นใหม่ในองค์การและนวัตกรรมสามารถเป็นได้ทั้งผลิตภัณฑ์ใหม่ บริการใหม่ หรือเทคโนโลยีใหม่ ซึ่งอาจจะเกิดจากการเปลี่ยนแปลงในลักษณะเฉียบพลันหรือค่อยเป็นค่อยไป นอกจากนี้ ทวีวัฒน์ มหาศิริอภิรักษ์ (2561) ได้ให้ความหมายของ นวัตกรรม ไว้ว่าเป็นกระบวนการที่เกิดจากการนำความรู้และความคิดสร้างสรรค์มาผนวกกับความสามารถในการจัดการ เพื่อสร้างให้เกิดเป็นธุรกิจ นวัตกรรมหรือธุรกิจใหม่ อันจะนำไปสู่การลงทุนใหม่ที่ส่งผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ สรุปได้ว่านวัตกรรม หมายถึง ความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ มีคุณค่าขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์การใช้งานว่าต้องการใช้งานในรูปแบบไหน ซึ่งผู้จัดการบัญชีต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณี ไพศาลพาณิชย์กุล (2560) ศึกษาเรื่ององค์การนวัตกรรม คือ องค์การที่มีระบบการบริหารจัดการนวัตกรรม โดยการนำองค์การ โครงสร้าง บรรยากาศ ระบบงานที่สนับสนุนการสร้างนวัตกรรม

3.4 แนวทางการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพ

3.4.1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

3.4.1.1 ความหมายของสมรรถนะ McClelland (1999, อ้างถึงใน สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ, 2548) ให้ความหมายของสมรรถนะ ไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง บุคลิก ลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในของแต่ละคนซึ่งสามารถผลักดันให้บุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ได้รับมอบ ในขณะ Spencer and Spencer (1993 อ้างถึงใน ศิริภัสสร วงศ์ทองดี, 2564) ให้ความหมายว่า “สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic) ที่มีอยู่ภายในตัวบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) อัตตมโนทัศน์ (Self-Concept) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ จะเป็นความสัมพันธ์เชิงเหตุเชิงผล (Causal Relationship) ให้บุคคลสามารถปฏิบัติงาน ที่ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิมและสมรรถนะเป็นคุณสมบัติแต่ละบุคคล รวมทั้ง สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ (2548) ได้กล่าวถึง ความหมายของสมรรถนะ ไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ทำให้บุคคลนั้น ทำงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น จากนั้นย้างต้นสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ที่ทำให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ดีกว่าคนอื่น จากนั้นย้างต้นสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่สามารถผลักดันให้บุคคลนั้น ทำงานได้ดีกว่าคนอื่น

3.4.1.2 ประเภทของสมรรถนะ McClelland ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ (ดุสิต ขาวเหลือง, 2554) 1) สมรรถนะพื้นฐาน หมายถึง ความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงาน 2) สมรรถนะที่ทำให้เกิดความแตกต่าง หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานที่ดีกว่า หรือสูงกว่าคนทั่วไป จึงทำให้เกิดผลสำเร็จที่แตกต่างกัน ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547) แบ่งประเภทของสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท คือ 1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะทัศนคติความเชื่อและอุปนิสัยของคนในองค์กร โดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ 2. สมรรถนะตามสายงาน (Job Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะทัศนคติความเชื่อและอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คนนั้น ๆ สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้นๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน 3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะทัศนคติความเชื่อและอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้น มีความสามารถในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่น สามารถอาศัยอยู่กับแมงป่องหรืออสรพิษได้ เป็นต้น จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า ประเภทของสมรรถนะเป็นสมรรถนะพื้นฐานความรู้หรือทักษะ พื้นฐานที่ทุกคนต้องมีกับสมรรถนะทำให้เกิดความแตกต่าง ซึ่งทำให้บุคคลนั้นทำงานได้ดีกว่าคนอื่น ๆ ทำให้เกิดผลสำเร็จแตกต่างกัน

3.4.1.3 แนวทางการพัฒนารูปแบบสมรรถนะ สุกัญญา รัชมีธรรมโชติ (2548) ได้อธิบายแนวทางการสร้างรูปแบบสมรรถนะตามแนวคิดของ McClelland ไว้ 6 ขั้นตอนดังนี้ 1. การกำหนดเกณฑ์ที่ใช้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงาน อาจใช้การประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ หรือการประเมินแบบ 360 องศา 2. การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง เป็นการค้นหากลุ่มตัวอย่างที่มีผลงานดีเลิศ ออกจากงานตามเกณฑ์ปกติ 3. การเก็บข้อมูล เป็นการรวบรวมข้อมูลผ่านวิธีต่าง ๆ เช่น การใช้แบบสัมภาษณ์ คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญ การใช้แบบสำรวจ การวิเคราะห์งาน และการสังเกตพฤติกรรม 4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสร้างรูปแบบสมรรถนะ (Competency Model) เป็นการนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์ เพื่อกำหนดบุคลิกภาพ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อแยกพนักงานที่มีผลงานดีออกมาจากกลุ่มพนักงาน 5. การตรวจสอบความถูกต้องของรูปแบบสมรรถนะ มีหลายวิธี อาทิเช่น การสร้างแบบทดสอบของรูปแบบสมรรถนะ เพื่อวัดผลกับกลุ่มตัวอย่าง หรือการคัดเลือกพนักงานแล้วพัฒนาพนักงานให้มีสมรรถนะตามรูปแบบสมรรถนะแล้ววัดผลการปฏิบัติงาน 6. การนำรูปแบบสมรรถนะไปใช้งาน โดยที่องค์กรสามารถนำไปใช้ได้กับระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสัมภาษณ์งาน การทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ การบริหารผลงาน การวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่งงาน การฝึกอบรมและการพัฒนา และการจ่ายผลตอบแทน เป็นต้น จากแนวคิดด้านสมรรถนะต่าง ๆ ข้างต้นสามารถนำมาเป็นแนวทางการพัฒนาศักยภาพ สามารถเลือกวิธีแบบการพัฒนาสมรรถนะของกลุ่มผู้จัดการบัญชีที่ต้องการพัฒนา โดยมีการจัดการกลุ่มสมรรถนะหลัก และสมรรถนะย่อย เพื่อสนับสนุนสมรรถนะหลัก ให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการวางแผนการพัฒนาให้สอดคล้องแต่ละบุคคล

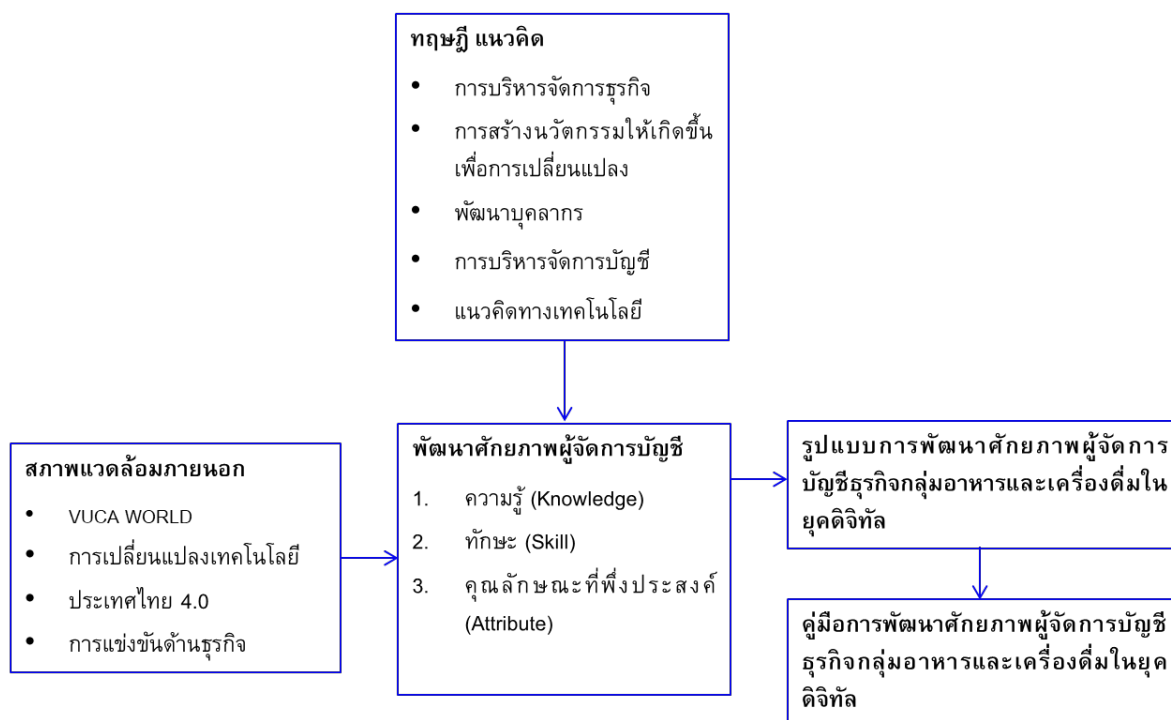
3.4.2 แนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพ

การพัฒนาศักยภาพต้องอาศัยการพัฒนาสมรรถนะให้เต็มขีดความสามารถสูงสุดของบุคคลนั้น ฝ่ายงานที่รับผิดชอบมีการดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคคลต้องมีแผนพัฒนาบุคลากรและเป้าหมายชัดเจนรวม ทั้งต้องมีการอบมาตรฐานวิชาชีพเพื่อวัดประเมินความสามารถของบุคลากร หรือผลงานที่แสดงออกมา เพื่อแสดงถึงศักยภาพของบุคคลนั้นว่ามีมากน้อยเพียงใด (มลิวัลย์ ธรรมแสง, 2558) เมื่อพิจารณาความหมายของศักยภาพ พรทิพย์ สุขสงวน (2557) แสดงความคิดเห็นว่า ศักยภาพ หมายถึง ความสามารถ ความพร้อมหรือคุณสมบัติที่แฝงอยู่ในตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งสามารถทำให้ปรากฏหากได้รับการพัฒนาหรือกระตุ้นจากภายนอก อันจะส่งผลต่อความสำเร็จและความพึงพอใจสูงสุด นอกจากนี้ ภูชนน ภัทรจุฑานนท์ (2560) แสดงความคิดเห็นว่า ศักยภาพ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ที่อยู่กับตัวบุคคล ซึ่งสามารถส่งผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในการปฏิบัติงาน ศักยภาพของบุคคลเป็น ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ที่มีอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ทวีวัฒน์ มหาศิริอภิรักษ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาศักยภาพหัวหน้างานฝ่ายผลิตเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยสมรรถนะหัวหน้างานที่สำคัญ คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการวางแผน ด้านการสอนงาน ด้านการสื่อสาร และด้านแรงจูงใจ และงานวิจัยของ อริยา สรศักดิ์ (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะของนักวิชาชีพบัญชีในยุคดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพสำนักงานบัญชี โดยสมรรถนะที่สำคัญ คือ ทักษะในการสื่อสารเกี่ยวกับข้อมูลการเงินและบัญชี ความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ทางการบัญชี การเข้าใจเครื่องมือดิจิทัลในการรักษาความปลอดภัยข้อมูลทางบัญชี ทักษะความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพบัญชี จรรยาบรรณและทัศนคติ ประสพการณ์ในการทำงาน โดยผู้จัดการ

บัญชีได้รับการพัฒนาสมรรถนะอย่างเป็นระบบแบบแผนจะสามารถนำออกมาใช้หรือแสดงให้ประจักษ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะทำให้ส่งผลต่อความสำเร็จของการทำงานของผู้จัดการบัญชีที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยไว้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัยรูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้จัดการบัญชีธุรกิจกลุ่มอาหารและเครื่องดื่มในยุคดิจิทัล

4. วิธีการวิจัย

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

4.1.1 ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงที่ดูแลงานทางด้านบัญชีการเงิน ผู้สอบบัญชีอนุญาต ผู้สอบบัญชีภาษีอากร ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถด้านการบัญชี จำนวน 15 คน

4.1.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ผู้จัดการบัญชีและผู้บริหารระดับสูงที่ดูแลด้านบัญชีการเงินของบริษัทในธุรกิจกลุ่มอาหารและเครื่องดื่ม จำนวน 14,185 บริษัท ในปี 2562 (ศูนย์วิจัยธนาคารออมสิน, 2562) จำนวน 28,370 คน กลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณได้ 400 คน โดยใช้สูตรตามวิธีของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกผู้ที่มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 5 ปี เก็บแบบสอบถามกลับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ได้ 395 ฉบับ

4.2 การดำเนินการวิจัย

4.2.1 การศึกษาแนวคิด/ทฤษฎีเกี่ยวกับศักยภาพของผู้จัดการบัญชีธุรกิจกลุ่มอาหารและเครื่องดื่มในยุคดิจิทัล

4.2.2 จัดทำแบบสัมภาษณ์เชิงลึกกึ่งโครงสร้าง เพื่อเข้าสัมภาษณ์ผู้บริหารหน่วยงานบัญชีและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 คน เพื่อค้นหาคำตอบประกอบศักยภาพ

4.2.3 สร้างแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามไปตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) 0.94 ซึ่งมากกว่า 0.5 แสดงว่าสอดคล้องกันและตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .981 ซึ่งมากกว่า .80 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้

4.2.4 รวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ได้แบบสอบถามตอบกลับมา 395 ชุด และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของศักยภาพของผู้จัดการบัญชีธุรกิจกลุ่มอาหารและเครื่องดื่มในยุคดิจิทัล

4.2.5 จัดทำร่างรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของผู้จัดการบัญชีธุรกิจกลุ่มอาหารและเครื่องดื่มในยุคดิจิทัล

4.2.6 จัดประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะและประเมินความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของผู้จัดการบัญชีธุรกิจกลุ่มอาหารและเครื่องดื่มในยุคดิจิทัล

4.2.7 จัดทำคู่มือการพัฒนาศักยภาพของผู้จัดการบัญชีธุรกิจกลุ่มอาหารและเครื่องดื่มในยุคดิจิทัล

4.2.8 ประเมินคู่มือพัฒนาศักยภาพของผู้จัดการบัญชีธุรกิจกลุ่มอาหารและเครื่องดื่มในยุคดิจิทัล

4.2.9 ปรับปรุงรูปแบบและคู่มือแนวทางการพัฒนาศักยภาพของผู้จัดการบัญชีธุรกิจกลุ่มอาหารและเครื่องดื่มในยุคดิจิทัล

4.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีความสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ ดังนี้

4.3.1 เพื่อศึกษาองค์ประกอบของศักยภาพผู้จัดการบัญชีธุรกิจกลุ่มอาหารและเครื่องดื่มในยุคดิจิทัล ใช้เครื่องมือได้แก่

4.3.1.1 เครื่องมือเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกถึงโครงสร้าง

4.3.1.2 เครื่องมือเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพที่พึงประสงค์ของผู้จัดการบัญชีธุรกิจกลุ่มอาหารและเครื่องดื่มในยุคดิจิทัล แบบประมาณค่า 5 ระดับ

4.3.2 เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้จัดการบัญชีธุรกิจกลุ่มอาหารและเครื่องดื่มในยุคดิจิทัล ใช้เครื่องมือได้แก่ เครื่องมือเชิงคุณภาพแบบประเมินร่างรูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้จัดการบัญชีธุรกิจกลุ่มอาหารและเครื่องดื่มในยุคดิจิทัล โดยได้รับการตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือโดยอาจารย์ที่ปรึกษา

4.3.3 เพื่อพัฒนาคู่มือการพัฒนาศักยภาพผู้จัดการบัญชีธุรกิจกลุ่มอาหารและเครื่องดื่มในยุคดิจิทัล ใช้เครื่องมือได้แก่ เครื่องมือเชิงคุณภาพแบบประเมินคู่มือการพัฒนาผู้จัดการบัญชีธุรกิจกลุ่มอาหารและเครื่องดื่ม

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

4.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา โดยการวิเคราะห์แบบลดทอนข้อมูล (Data Reduction) ทำการเรียบเรียง (Editing) เพื่อจัดกลุ่ม (Segmenting) แล้วทำการสรุป (Summarizing) ข้อมูลเชิงคุณภาพ

4.4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

4.4.2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ และร้อยละ

4.4.2.2 การวิเคราะห์ระดับความสำคัญขององค์ประกอบของศักยภาพ ด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ผู้จัดการบัญชีที่พึงประสงค์ โดยใช้สถิติได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.4.2.3 การค้นหาลักษณะของศักยภาพที่พึงประสงค์และผู้จัดการบัญชี ใช้สถิติ ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) โดยตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลด้วยการหาค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-อลคิน (Kaiser Meyer Olkin : KMO) และค่า The Barlettett's test of Sphericity ซึ่งเป็นค่าที่ใช้วัดความเหมาะสมของข้อมูลตัวอย่างที่น่าวิเคราะห์ และใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) โดยการหาค่าน้ำหนัก หรืออัตราความสัมพันธ์ของแต่ละตัวแปรภายในองค์ประกอบ

5. ผลวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้สรุปได้ตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

5.1 เพื่อศึกษาองค์ประกอบของศักยภาพผู้จัดการบัญชีธุรกิจกลุ่มอาหารและเครื่องดื่มในยุคดิจิทัล ได้ผลวิจัยดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ สรุปลักษณะองค์ประกอบของศักยภาพผู้จัดการบัญชีได้เป็น 3 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1. ด้านความรู้ ประกอบด้วย 1.1 ด้านบัญชี ได้แก่ (1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก (2) ออกแบบรายงาน (3) วิธีการนำเสนอ (4) ให้คำปรึกษา (5) ความรู้กฎหมาย (6) การประเมินและบริหารความเสี่ยง (7) การรักษาความลับของข้อมูล 1.2 ด้านการบริหารงาน ได้แก่ (1) วางแผนกลยุทธ์ กำหนดนโยบาย (2) การดำเนินงาน (3) ความด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง การเงิน, เศรษฐศาสตร์ และการตลาด 1.3 ด้านเทคโนโลยี ได้แก่ (1) เทคโนโลยีสารสนเทศ (2) เทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่ (3) การบริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ 2. ด้านทักษะ ประกอบด้วย 2.1 ด้านบัญชี ได้แก่ (1) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (2) การรวบรวม และการคิดวิเคราะห์ (3) การแก้ปัญหา (4) การตัดสินใจ (5) ความเชี่ยวชาญ (6) การเชื่อมโยง (7) การออกแบบและจัดทำรายงาน (8) ตรวจสอบและให้ความเชื่อมั่น (9)การติดต่อสื่อสารการประสานงาน (10) ให้คำปรึกษา (11) การบริหารความเสี่ยงทางบัญชี 2.2 ด้านการบริหารงาน ได้แก่ (1) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (2) การบริหารทีมงาน (3) การบริหารความแตกต่าง (4) การบริหารความเปลี่ยนแปลง (5) ภาษาอังกฤษ(6) ทักษะการพัฒนาการเรียนรู้ 2.3 ด้านเทคโนโลยี ได้แก่ (1) กลยุทธ์ด้านเทคโนโลยี (2) การปรับกรอบแนวคิด (Mindset) (3) การปรับปรุงกระบวนการทำบัญชี (4) การออกแบบเทคโนโลยีดิจิทัล และ 3 ด้านคุณลักษณะ ประกอบด้วย ด้านบัญชี ได้แก่ (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (2) การดำเนินงานเชิงรุก (3) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (4) การทำงานเป็นทีม (5) การพัฒนานตนเอง ใฝ่รู้ (6) การคิดบวก (7) ความละเอียดรอบคอบ (8) แบบแผนการทำงานสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร (9) จรรยาบรรณธรรมาภิบาล

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ พบผลที่สำคัญได้แก่

5.1.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจากแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 395 ชุด จากจำนวนแบบสอบถาม 400 ชุด คิดเป็นร้อยละ 98.75 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารหญิง (ร้อยละ 63.52) ในช่วงอายุระหว่าง 35 ถึง 45 ปี (ร้อยละ 41.7) และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท (ร้อยละ 62.78) ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 54.18) ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5-10 ปี (ร้อยละ 33.67) นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นผู้จัดการบัญชีและผู้บริหารที่ดูแลบัญชีการเงินธุรกิจกลุ่มอาหารและเครื่องดื่มในยุคดิจิทัล

5.1.2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถามศักยภาพที่พึงประสงค์ของผู้จัดการบัญชีธุรกิจกลุ่มอาหารและเครื่องดื่มในยุคดิจิทัล

ตารางที่ 1 แสดงระดับความสำคัญของศักยภาพที่พึงประสงค์ของผู้จัดการบัญชีธุรกิจกลุ่มอาหารและเครื่องดื่มในยุคดิจิทัล (n = 395)

องค์ประกอบหลัก	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
1. ด้านความรู้	4.43	.564	มาก
2. ด้านทักษะ	4.50	.563	มาก
3. ด้านคุณลักษณะ	4.64	.477	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.52	.534	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้จัดการบัญชีธุรกิจกลุ่มอาหารและเครื่องดื่มในยุคดิจิทัลให้ระดับความสำคัญในด้านคุณลักษณะ อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ ด้านทักษะ และด้านความรู้

ค่าเฉลี่ยของตัวแปรทั้ง 74 ข้อ จากองค์ประกอบ 3 ด้าน อยู่ระหว่าง 3.88-4.89 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.312-0.728 หากพิจารณาองค์ประกอบแต่ละด้าน ตัวแปรขององค์ประกอบด้านความรู้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความรู้เรื่องกระบวนการจัดทำบัญชีและรวบรวมข้อมูลการจัดการข้อมูล รวมถึงวิเคราะห์สรุปผลและนำเสนอ ($\bar{X}$ = 4.79) ตัวแปรขององค์ประกอบด้านทักษะที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดมี 2 ตัวแปร ได้แก่ ทักษะสร้างสมความเชี่ยวชาญทางด้านบัญชี

และเรียนรู้ต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.80$) และตัวแปรขององค์ประกอบด้านคุณลักษณะที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ จรรยาบรรณ ธรรมชาติ และชื่อเสียงในการทำงาน ($\bar{X} = 4.89$)

5.1.2.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบศักยภาพของผู้จัดการบัญชีธุรกิจกลุ่มอาหารและเครื่องดื่มในยุคดิจิทัล

ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรขององค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน ตามตารางที่ 1 แสดงค่า KMO มีมากกว่าค่าที่เหมาะสม (0.50) และการทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity มี ค่า Significance น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันเพียงพอที่นำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบ KMO และ Bartlett's Test

วิธีการทดสอบ	ผลการทดสอบ		
	ด้านความรู้	ด้านทักษะ	ด้านคุณลักษณะ
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	.941	.956	.927
Bartlett's Test of Approx. Chi-Square	7089.91	11231.87	5119.57
Sphericity df	300	435	171
Sig.	.000	.000	.000

เมื่อนำตัวแปรไปทำการวิเคราะห์องค์ประกอบโดยสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principle Component Analysis) โดยใช้วิธีการหมุนแกนด้วยวิธีวารีแมกซ์ (Varimax Rotation) ที่มี ค่าไอเกน (Eigen Value) ตั้งแต่ 1.0 ขึ้นไป ซึ่งผลการสกัดองค์ประกอบและการหมุนแกนขององค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน ได้องค์ประกอบย่อยทั้งสิ้น 11 องค์ประกอบ

จากผลการวิเคราะห์ พบว่า ศักยภาพของผู้จัดการบัญชีธุรกิจกลุ่มอาหารและเครื่องดื่มในยุคดิจิทัล จากองค์ประกอบ 3 ด้าน มีจำนวน 11 องค์ประกอบย่อย ซึ่งรายละเอียดแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการจัดกลุ่มองค์ประกอบของผู้จัดการบัญชีธุรกิจกลุ่มอาหารและเครื่องดื่มในยุคดิจิทัล

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	จำนวนตัวแปร
1. ด้านความรู้	1.1 ความรู้ด้านบัญชี ด้านกลยุทธ์องค์กร และด้านเทคโนโลยี	3
	1.2 ความรู้ข้ามสายงาน	3
	1.3 ความรู้ด้านการจัดการธุรกิจ	3
2. ด้านทักษะ	2.1 ทักษะด้านการบัญชี	3
	2.2 ทักษะด้านเทคโนโลยี	3
	2.3 ทักษะด้านการควบคุมจัดการเทคโนโลยี	3
	2.4 ทักษะด้านการบริหารงาน	3
	2.5 ทักษะด้านการบริหารธุรกิจ	3

ตารางที่ 3 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	จำนวนตัวแปร
3. ด้านคุณลักษณะ	3.1 ด้านความคิดแบบเติบโต	3
	3.2 ด้านความคิดแบบมืออาชีพ	3
	3.3 ด้านทำงานเป็นทีม	3

5.2 เพื่อพัฒนารูปแบบและคู่มือการพัฒนาศักยภาพของผู้จัดการบัญชีธุรกิจกลุ่มอาหารและเครื่องดื่มในยุคดิจิทัล ได้ผลการวิจัยดังนี้

ผลการประเมินรูปแบบและคู่มือรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของผู้จัดการบัญชีธุรกิจกลุ่มอาหารและเครื่องดื่มในยุคดิจิทัล นำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบมาจัดทำรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของผู้จัดการบัญชีธุรกิจกลุ่มอาหารและเครื่องดื่มในยุคดิจิทัล แบ่งองค์ประกอบเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ ดังแสดงในตารางที่ 3

ผลการประชุมกลุ่ม พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิให้ฉันทามติเห็นชอบรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของผู้จัดการบัญชีธุรกิจกลุ่มอาหารและเครื่องดื่มในยุคดิจิทัล อีกทั้ง ผู้ทรงคุณวุฒิยังเห็นด้วยว่าคู่มือการพัฒนาศักยภาพของผู้จัดการบัญชีธุรกิจกลุ่มอาหารและเครื่องดื่มในยุคดิจิทัลมีความเหมาะสมในการนำคู่มือไปใช้



ภาพที่ 2 รูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้จัดการบัญชีธุรกิจกลุ่มอาหารและเครื่องดื่มในยุคดิจิทัล

จากภาพที่ 2 แผนผังแสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการพัฒนาศักยภาพรูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้จัดการบัญชีธุรกิจกลุ่มอาหารและเครื่องดื่มในยุคดิจิทัล มีองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน และองค์ประกอบย่อย 11 ด้าน และ 33 ตัวแปร

6. สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

6.1 สรุป

ผลการวิจัยได้รูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้จัดการบัญชีธุรกิจกลุ่มอาหารและเครื่องดื่มในยุคดิจิทัล ซึ่งประกอบไปด้วยองค์ประกอบการพัฒนาศักยภาพ 3 ประการ และปัจจัยการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาศักยภาพ จำนวน

ทั้งหมด 11 องค์ประกอบ 33 ตัว แปรที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มุ่งเน้นเรื่องคุณภาพ และการมุ่งเน้นหลักความรับผิดชอบ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบจะเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กันแบบบูรณาการ จะมีองค์ประกอบย่อยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาศักยภาพในแต่ละองค์ประกอบ เพื่อให้ผู้จัดการบัญชีให้ความสำคัญเป็นพิเศษสำหรับปัจจัยเหล่านั้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาศักยภาพที่ผู้จัดการบัญชีควรมีเพิ่มขึ้นในยุคดิจิทัล ที่จะทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล นำมาพัฒนาศักยภาพผู้จัดการบัญชีธุรกิจกลุ่มอาหารและเครื่องดื่มในยุคดิจิทัล เนื่องจากมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วมาก ทำให้ฝ่ายบัญชีต้องพัฒนาและปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการบริหารธุรกิจ เพื่อให้สามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้จัดการบัญชีธุรกิจกลุ่มอาหารและเครื่องดื่มในยุคดิจิทัลต้องมีการปรับตัวและเพิ่มศักยภาพอยู่อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลวิจัยได้คู่มือการพัฒนาศักยภาพผู้จัดการบัญชีธุรกิจกลุ่มอาหารและเครื่องดื่มในยุคดิจิทัล โดยคู่มือแนวปฏิบัตินี้เป็นแนวทางให้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาศักยภาพผู้จัดการบัญชี อธิบายถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพผู้จัดการบัญชีธุรกิจกลุ่มอาหารและเครื่องดื่มในยุคดิจิทัล ซึ่งประกอบด้วยรายละเอียดที่อธิบายถึงหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์องค์ประกอบ การพัฒนาศักยภาพ ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักทั้ง 3 ด้าน แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยย่อย ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาศักยภาพ แสดงรูปแบบ (Model) การพัฒนาศักยภาพผู้จัดการบัญชีธุรกิจกลุ่มอาหารและเครื่องดื่มในยุคดิจิทัล และอธิบายถึงแนวปฏิบัติในการนำรูปแบบไปใช้ ปรับใช้โดยแสดงในรูปของระบบ (System) ที่ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcomes) และข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) และเงื่อนไขในการนำรูปแบบไปใช้สู่ความสำเร็จ ระบบ และมาตรการส่งเสริมด้านต่าง ๆ และการประเมินผลการทำงานธุรกิจกลุ่มอาหารและเครื่องดื่ม

รูปแบบและคู่มือการพัฒนาศักยภาพผู้จัดการบัญชีธุรกิจกลุ่มอาหารและเครื่องดื่มในยุคดิจิทัล ต้องมีการพัฒนาศักยภาพของผู้จัดการบัญชีธุรกิจกลุ่มอาหารและเครื่องดื่มในยุคดิจิทัล ในด้านต่าง ๆ ทั้งทางด้านบัญชีด้านกลยุทธ์ ด้านเทคโนโลยีและทางด้านอื่น ๆ ที่เหมาะสม พิจารณาในการนำไปปรับใช้ในการทำงาน และต้องมีบริบทร่วมสนับสนุนในเรื่องต่าง ๆ เพื่อจะได้เป็นผู้จัดการบัญชีที่มีศักยภาพเหมาะสม ในการให้ข้อมูลและคำปรึกษาร่วมวางแผนกลยุทธ์องค์กร ช่วยเป็นที่ปรึกษา ช่วยแนะนำและการตัดสินใจทางธุรกิจให้กับผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และต้องดูแลพนักงานผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถดำเนินการได้ตามนโยบาย และแผนกลยุทธ์ที่วางไว้ เพื่อที่จะได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือถูกต้องทันเวลา นำไปตัดสินใจทางกลยุทธ์ทางธุรกิจได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ทันเวลา และทำให้องค์กรสามารถแข่งขันในธุรกิจได้ และเติบโตอย่างยั่งยืน

6.2 อภิปรายผล

6.2.1 ผลการศึกษาองค์ประกอบของศักยภาพผู้จัดการบัญชีธุรกิจกลุ่มอาหารและเครื่องดื่มในยุคดิจิทัล

ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้จัดการบัญชีธุรกิจกลุ่มอาหารและเครื่องดื่มในยุคดิจิทัลมี 3 องค์ประกอบหลัก ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้ 2) ด้านทักษะ 3) ด้านคุณลักษณะ และ 11 องค์ประกอบย่อย โดยองค์ประกอบด้านความรู้ เป็นรูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้จัดการบัญชีธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม ให้ความสำคัญกับ 3 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ (1) ด้านบัญชี ด้านกลยุทธ์องค์กร และด้านเทคโนโลยี (2) ความรู้ข้ามสายงาน และ (3) ด้านการจัดการธุรกิจ ด้านบัญชี ด้านกลยุทธ์องค์กร และเทคโนโลยี ทั้งนี้ความรู้เหล่านี้เป็นความรู้ที่เกี่ยวข้องกับวิถีดำเนินงานตั้งแต่ต้นจนจบ กล่าวคือ ฝ่ายบัญชีมีหน้าที่ในการจัดทำบัญชี เพื่อให้ได้มาซึ่งคุณภาพจัดทำบัญชีคุณภาพ และทันต่อเวลาที่กำหนด (ธนวรรณ แฉ่งชำโถม, 2562) ซึ่งความรู้ด้านกระบวนการจัดทำบัญชีจะช่วยให้ผู้จัดการมั่นใจว่ากระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพ ในขณะที่เดียวกันผู้จัดการบัญชี ควรเตรียมพร้อมรับมือ กับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างฉับพลัน อีกทั้งในยุคดิจิทัล ความรู้ด้านดิจิทัล เป็นความรู้เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่สามารถนำมาใช้ในกระบวนการ การจัดทำบัญชี รวมทั้งระบบและเทคโนโลยีงานบัญชี และการบริหารจัดการข้อมูล (Big Data) ซึ่ง ศิริรัฐ โชติเวชการ (2561) และศิริรัฐ โชติเวชการ, 2563) ได้อธิบายถึงบัญชีถูกขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เช่นเดียวกับ นันทวรรณ บุญช่วย (2563) ที่กล่าวในบทความเรื่องยุคพลิกผันทางเทคโนโลยีกับการพัฒนานักบัญชี นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน เนื่องจากเทคโนโลยีดิจิทัลจะเชื่อมโยงและจัดระเบียบข้อมูลรวมทั้ง เทคโนโลยีดิจิทัลยังสนับสนุนกระบวนการวางแผน และการตัดสินใจให้มีประสิทธิภาพ ความรู้ด้านดิจิทัลนั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ รูปนพพร นุทกาญจนกุล (2560) ศึกษาเรื่องผลกระทบต่อความพร้อมของบัญชีและต่อสิ่งประดิษฐ์ พบว่า ปัญญาประดิษฐ์นั้น จะเป็นเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการลดขั้นตอนการทำงานและผลิตข้อมูลเพื่อ

ช่วยในการตัดสินใจโดยปราศจากอคติ แต่มีความเสี่ยงที่จะเกิดการจารกรรมข้อมูลทางไซเบอร์ และนักบัญชีมีความรู้ในด้านความรู้ข้ามสายงาน ควรมีหลากหลายทั้งทางด้านเศรษฐศาสตร์ความรู้ทางด้านดิจิทัล ด้านกำกับดูแลบริหารความเสี่ยง เพื่อช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลทำให้ได้รายงานที่มีประสิทธิภาพให้ผู้บริหารตัดสินใจและการจัดการธุรกิจ

สำหรับองค์ประกอบด้านทักษะ ผลวิจัยพบว่ารูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้จัดการบัญชีธุรกิจอาหารและเครื่องดื่มในยุคดิจิทัลให้ความสำคัญ 5 องค์ประกอบย่อยดังนี้ (1) ด้านการบัญชี (2) ด้านเทคโนโลยี (3) ด้านการควบคุมจัดการเทคโนโลยี (4) ด้านการบริหารงาน และ (5) ด้านการบริหารธุรกิจ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธิตา การด (2562) ที่ศึกษาเรื่องคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักวิชาชีพบัญชียุคดิจิทัล พบว่า การจัดการเป็นสิ่งสำคัญของนักบัญชี เป็นทักษะการบริหาร งานบัญชี เป็นทักษะในการรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ กับการจัดทำบัญชีอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การวางแผนกลยุทธ์การจัดทำบัญชี การบริหารภาพรวม บทบาทของมุ่งเน้นกับการทำงานเชิงกลยุทธ์มากขึ้น เป็นอีกทักษะสำคัญต่อผลประกอบการและความสามารถแข่งขันขององค์กร สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์กร อีกทั้งยังส่งเสริมให้หน่วยงานบัญชีเป็นที่ยอมรับจากผู้บริหารระดับสูงและบุคลากรภายในองค์กร และสอดคล้องกับกมลภู สันทะจักร์ (2560) ที่ศึกษาเรื่องคุณลักษณะนักบัญชีที่พึงประสงค์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของหน่วยงานราชการในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า การวิเคราะห์และแก้ปัญหาที่มีผลต่อการสำเร็จของผลประกอบการ จึงเป็นทักษะที่สร้างมูลค่าเพิ่มของงานบัญชี นอกจากนี้เมื่อพิจารณาทักษะเกี่ยวกับด้านเทคโนโลยี ผลวิจัยมีความสอดคล้องเช่นเดียวกับ ฐปนพรพร นุทกาญจนกุล (2560) ที่ได้กล่าวไว้ในงานวิจัยเรื่องผลกระทบและเตรียมความพร้อมของนักบัญชีไทยต่อปัญญาประดิษฐ์ ว่าการพัฒนากระบวนการทำงานในยุคดิจิทัล เป็นสมรรถนะที่มีความจำเป็นของผู้บริหาร โดยที่การประยุกต์ใช้โปรแกรมเทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้การทำงานสะดวก และรวดเร็วขึ้น ช่วยในการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร และควรมีทักษะเพิ่มในเรื่องนำเสนอข้อมูลทางบัญชี ความเข้าใจเครื่องมือดิจิทัล การควบคุมและการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล

ส่วนองค์ประกอบด้านคุณลักษณะ ผลวิจัยครั้งนี้พบว่ารูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้จัดการบัญชีธุรกิจอาหารและเครื่องดื่มในยุคดิจิทัลให้ความสำคัญ 3 องค์ประกอบย่อยดังนี้ ประกอบด้วย (1) ด้านความคิดแบบเติบโต (2) ด้านความคิดแบบมีอาชีพ และ (3) ด้านทำงานเป็นทีม คุณลักษณะเหล่านี้เป็นคุณลักษณะเฉพาะตัวบุคคลที่ต้องการพัฒนาความสามารถของตนเอง และทีมงานจนส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ประกอบด้วย การปรับตัวความมุ่งมั่นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ความฉลาดทางอารมณ์และการทำงานเชิงรุกเช่นเดียวกับ Senge (1990 อ้างถึงใน สุกัญญา รัตมิตรรมโชติ, 2548) ที่ได้กล่าวไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นกรอบความคิดที่พัฒนาศักยภาพ ของบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องตลอดจน นำความสำเร็จมาสู่องค์กร คุณลักษณะดังกล่าวยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lombard and Crafford (2003) ที่ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะที่ต้องการสำหรับผู้บริหาร ระดับต้นที่นำการเปลี่ยนแปลง ระบุไว้ว่าผู้บริหารระดับต้นที่นำการเปลี่ยนแปลงควรผสมผสานระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความสามารถส่วนบุคคลตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และต้องคำนึงถึงความรู้สึนึกคิดของพนักงาน จึงจะได้รับความเชื่อมั่นจากพนักงาน ซึ่งศักยภาพด้านคุณลักษณะที่สำคัญ ประกอบไปด้วย ความละเอียดรอบคอบ การเปิดเผยการทำงานเชิงรุก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย Brown (2012) เรื่องภาวะผู้นำ และการทำงานอุทิศเพื่อองค์กร นอกจากนี้ผู้นำควรมีด้านความคิดสร้างสรรค์ สร้างโอกาสการเรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ ความคิดเชิงบวกและทำงานสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรใหม่ ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณี ไพศาลพาณิชย์กุล (2560) ที่พบว่าคุณลักษณะดังกล่าวเป็นคุณลักษณะที่ทำให้การปฏิบัติงานบัญชีได้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

6.2.2 ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้จัดการบัญชีธุรกิจกลุ่มอาหารและเครื่องดื่มในยุคดิจิทัล พบว่ารูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้จัดการบัญชีธุรกิจกลุ่มอาหารและเครื่องดื่มในยุคดิจิทัล ประกอบไปด้วย องค์ประกอบการพัฒนา ศักยภาพ 3 ประกอบและปัจจัยการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนา ศักยภาพ จำนวนทั้งหมด 11 องค์ประกอบ 33 ตัวแปรที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มุ่งเน้นเรื่องคุณภาพ และการมุ่งมั่นหลักความรับผิดชอบ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบจะเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กันแบบบูรณาการ จะมีองค์ประกอบย่อยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนา ศักยภาพในแต่ละองค์ประกอบ เพื่อให้ผู้จัดการบัญชีให้ความสำคัญเป็นพิเศษสำหรับปัจจัยเหล่านั้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน เนื่องจากก่อนการ (ร่าง) รูปแบบผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาขององค์ประกอบของศักยภาพผู้จัดการบัญชีธุรกิจกลุ่มอาหารและเครื่องดื่มในยุคดิจิทัล จากผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำข้อมูลในการศึกษาปัจจัย (Factor Analysis) แล้วจึงนำข้อมูลที่ได้นำมา (ร่าง) เป็นรูปแบบทำให้มีความเหมาะสมในระดับมาก ตามการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อิดาวัลย์ อ่ำแจ้ง (2563) เรื่องรูปแบบการพัฒนา ศักยภาพที่

ปรึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในภาคอุตสาหกรรมเหมือนกันในการ ท้าวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาศักยภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาองค์ประกอบพัฒนารูปแบบและคู่มือ และใช้การวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยสัมภาษณ์เชิงลึกถึงโครงสร้าง นำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิจัยเชิงปริมาณ จากการแจกแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) โดยได้รูปแบบการพัฒนาศักยภาพที่ปรึกษาด้านสิ่งแวดล้อม ทางด้านความรู้ มี 5 องค์ประกอบ 32 ตัวแปร ด้านทักษะ มี 2 องค์ประกอบ 22 ตัวแปร ด้านคุณลักษณะ มี 2 องค์ประกอบ 29 ตัวแปร โดยผ่านการประเมินความเหมาะสมของผู้เชี่ยวชาญเหมือนกัน

6.2.3 ผลการพัฒนาคู่มือการพัฒนาศักยภาพผู้จัดการบัญชีธุรกิจกลุ่มอาหารและเครื่องดื่มในยุคดิจิทัล พบว่าคู่มือ การพัฒนาศักยภาพผู้จัดการบัญชีธุรกิจกลุ่มอาหารและเครื่องดื่มในยุคดิจิทัลสามารถนำไปเป็นคู่มือแนวปฏิบัติหรือเป็นแนวทาง การประยุกต์ใช้ในการพัฒนาศักยภาพผู้จัดการบัญชี ซึ่งมีส่วนประกอบสำคัญดังนี้ บทที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย หลักการ และ เหตุผล วัตถุประสงค์ของคู่มือ 1 ขอบเขตของการใช้คู่มือ คำนิยามศัพท์เฉพาะ ประโยชน์ของคู่มือ บทที่ 2 รูปแบบการพัฒนา ศักยภาพผู้จัดการบัญชีธุรกิจกลุ่มอาหารและเครื่องดื่มในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย กระบวนการพัฒนารูปแบบการพัฒนา ศักยภาพผู้จัดการบัญชีธุรกิจกลุ่มอาหารและเครื่องดื่มในยุคดิจิทัล และรูปแบบการพัฒนา ศักยภาพผู้จัดการบัญชี ธุรกิจกลุ่มอาหารและเครื่องดื่มในยุคดิจิทัล บทที่ 3 แนวทางการพัฒนา ศักยภาพของผู้จัดการบัญชีธุรกิจกลุ่มอาหารและเครื่องดื่มในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย แนวทางการพัฒนา ศักยภาพด้านความรู้ แนวทางการพัฒนา ศักยภาพด้านทักษะ แนวทางการพัฒนา ศักยภาพด้านคุณลักษณะ และบทสรุปแนวทางการพัฒนา ศักยภาพ บทที่ 4 การแปลงรูปแบบการพัฒนา ศักยภาพผู้จัดการบัญชี ธุรกิจกลุ่มอาหารและเครื่องดื่ม ในยุคดิจิทัลสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย กระบวนการของยุทธศาสตร์การพัฒนา และการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ซึ่งกลุ่ม ตัวอย่างที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจและความเหมาะสมของคู่มืออยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยได้ออกแบบคู่มือ ตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้นตามองค์ประกอบต่างๆ และภายในคู่มือยังมีการยกตัวอย่างประกอบ เพื่อให้ผู้นำคู่มือไปใช้ให้เห็นภาพ ให้ชัดเจนมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ภูษณ ภัทรจุฑานนท์ (2560) ทำเรื่องคู่มือรูปแบบการพัฒนา ศักยภาพ ผู้จัดการ ของการประปาส่วนภูมิภาค เป็นเรื่องการพัฒนา ศักยภาพผู้บริหารเหมือนกัน ประกอบด้วย บทนำ ความสำคัญ องค์ประกอบ และเหตุผล วัตถุประสงค์ องค์ประกอบพัฒนา ศักยภาพ เรื่องการพัฒนา ศักยภาพประกอบด้วยรูปแบบการพัฒนาและแนวปฏิบัติ ในการพัฒนา และผ่านการประเมินความเหมาะสมเช่นกัน

7. สรุปและข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

7.1.1 หน่วยงานฝึกอบรมของบริษัทในกลุ่มธุรกิจอาหารและเครื่องดื่มในยุคดิจิทัล สามารถนำรูปแบบการพัฒนา ศักยภาพผู้จัดการบัญชี ธุรกิจกลุ่มอาหารและเครื่องดื่มในยุคดิจิทัล และคู่มือที่ได้จากงานวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริม การเรียนรู้ฝึกฝน และพัฒนาคุณลักษณะของผู้จัดการบัญชีอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้ตอบสนองเป้าหมายขององค์กร และสามารถ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7.1.2 สถานประกอบการในกลุ่มอื่น สามารถนำรูปแบบและคู่มือการพัฒนา ศักยภาพผู้จัดการบัญชี ธุรกิจกลุ่มอาหาร และเครื่องดื่มในยุคดิจิทัลไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ผู้จัดการบัญชี

7.1.3 สมาคมนักบัญชีแห่งประเทศไทย สามารถนำรูปแบบการพัฒนา ศักยภาพผู้จัดการบัญชี ธุรกิจกลุ่มอาหารและ เครื่องดื่มในยุคดิจิทัล ไปกำหนดเป็นนโยบายในการพัฒนานักบัญชีในสถานประกอบการ

7.1.4 สถานศึกษาน้องประกอบ และรูปแบบการพัฒนา ศักยภาพผู้จัดการบัญชี ธุรกิจกลุ่มอาหารและเครื่องดื่ม ในยุคดิจิทัล ไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาหลักสูตรการสอนสาขาการบัญชีให้มีความพร้อมเพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัล

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

7.2.1 ควรศึกษาวิจัยรูปแบบการพัฒนา ศักยภาพผู้จัดการบัญชี ธุรกิจกลุ่มอาหารและเครื่องดื่มในยุคดิจิทัล เปรียบเทียบ กับธุรกิจอื่น ๆ ที่สำคัญ เช่น อุตสาหกรรมยานยนต์ เป็นต้น

7.2.2 ควรศึกษาวิจัยรูปแบบการพัฒนา ศักยภาพผู้จัดการบัญชี ในสายวิชาชีพอื่น ๆ เปรียบเทียบ เพื่อมองหา องค์ประกอบเพิ่มเติมที่อาจจำเป็นต่อผู้บริหารระดับต้นจากสายวิชาชีพอื่น ๆ เช่น ด้านการตลาดและการขาย เป็นต้น

7.2.3 ควรศึกษาวิจัยต่อยอดองค์ประกอบของการพัฒนาศักยภาพผู้จัดการบัญชีธุรกิจกลุ่มอาหารและเครื่องดื่มในยุคดิจิทัล ไปสู่การบริหารจัดการบัญชีเชิงกลยุทธ์ของธุรกิจกลุ่มอาหารและเครื่องดื่มในยุคดิจิทัล

7.2.4 ควรศึกษาวิจัยเกณฑ์ประเมินสมรรถนะของผู้จัดการบัญชีธุรกิจกลุ่มอาหารและเครื่องดื่ม

7.2.5 ควรศึกษาวิจัยการพัฒนาศักยภาพผู้จัดการบัญชีมืออาชีพ

8. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- กชกร เถลิงกาญจนา. (2547). *การบัญชีบริหาร*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กมลฤ สันตะจักร. (2560). *คุณลักษณะของนักบัญชีที่พึงประสงค์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการในประเทศไทย* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพมหานคร.
- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2563). *ข้อมูลการจัดทะเบียนนิติบุคคล 2562*. สืบค้นจาก <https://bit.ly/3OKYLCd>
- กองแผนงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. (2565). *มาทำความรู้จักกับ "S-CURVE 10 อุตสาหกรรมแห่งอนาคต"*. สืบค้นจาก <https://www.planning.kmutnb.ac.th/news/view?id=27>
- กล้าหาญ ภู นาน. (2559). *การจัดการผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- รูปนพรพรชัย นุกาญจนกุล. (2560). *ผลกระทบและการเตรียมความพร้อมของนักบัญชีไทยต่อปัญญาประดิษฐ์ (AI)* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). *มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด.
- ดุสิต ขาวเหลือง. (2554). *การฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพและสมรรถนะ. วารสารการศึกษาและพัฒนาสังคม คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 7(1), 18-32.
- ทวีวัฒน์ มหาศิริภักดิ์. (2561). *รูปแบบการพัฒนาศักยภาพหัวหน้างานฝ่ายผลิตเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพมหานคร.
- ธนวรรณ แฉ่งคำโถม. (2562). *ตัวแบบการจัดการการพัฒนาสมรรถนะของผู้ทำบัญชีที่มีประสิทธิภาพในสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทย* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพมหานคร.
- ธรร สุนทรายุทธ. (2556). *ทฤษฎีองค์กรและพฤติกรรม*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เนติกุลการพิมพ์ จำกัด.
- ธิดาวัลย์ อ่ำแจ้ง. (2563). *รูปแบบการพัฒนาศักยภาพที่ปรึกษาด้านระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมในภาคอุตสาหกรรม. วารสารวิชาการเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*. 11(3) : 153-162.
- นันทวรรณ บุญช่วย. (2563). *ยุคพลิกผันทางเทคโนโลยีกับการพัฒนานักบัญชีนวัตกรรม. วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์. มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. 3(1), 15-26.
- พรทิพย์ สุขสงวน. (2557). *ศักยภาพการบริหารจัดการกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชนในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, กรุงเทพมหานคร.
- ภูชนน ภัทรจุฑานนท์. (2560). *รูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้จัดการของการประปาส่วนภูมิภาค* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพมหานคร.
- มลิวัลย์ ธรรมแสง. (2558). *การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ (สื่อการสอน)*. สืบค้นจาก <https://www.deafthai.org/wp-content/uploads/2018/05/%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%9E%E0%B8%B1%E0%B8%92%E0%B8%99%E0%B8%B2%E0%B8%A8%E0%B8%B1%E0%B8%81%E0%B8%A2%E0%B8%A0%E0%B8%B2%E0%B8%9E%E0%B8%A1%E0%B8%99%E0%B8%B8%E0%B8%A9%E0%B8%A2%E0%B9%8C.pdf>
- วัทยา พรพิพัฒน์กุล. (2563). *นักบัญชีบริหารในยุคดิจิทัล*. สืบค้นจาก <https://www.tf.ac.or.th/Article/Detail/126283>

- ศศิมา สุขสว่าง. (2565). *VUCA World กับ Innovation Coaching*. สืบค้นจาก <https://www.hcdcoaching.com/17014067/vuca-world-%E0%B8%81%E0%B8%B1%E0%B8%9A-innovation-coaching>
- ศิริกัศสรศ์ วงศ์ทองดี. (2564). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริรัฐ โชติเวชการ. (2563). *Big Data Analytics*. สืบค้นจาก <https://www.tfac.or.th/Article/Detail/124851>
- _____. (2561). *การใช้ประโยชน์ของ Artificial Intelligence (AI) ในงานบัญชี*. สืบค้นจาก <https://www.tfac.or.th/upload/9414/pxgMPdltuZ.pdf>
- ศุณยวิชัยธนาการอมสิน. (2563). *อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม*. สืบค้นจาก <https://www.gsbresearch.or.th/gsb/published-works/8866/>
- สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์. (2563). *บทบาทนักบัญชีในโลกอนาคตจากนักบัญชีสู่ นักบัญชีนวัตกรรม*. สืบค้นจาก <https://www.tfac.or.th/Article/Detail/126212>
- สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์. (2563ก). *โอกาสข้ามผ่านกรอบความคิดเดิมสู่โลกใหม่สายอาชีพ นักบัญชียุคดิจิทัล*. สืบค้นจาก <https://www.tfac.or.th/en/Article/Detail/126279>
- สมคิด บางโม. (2562). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด.
- สุกัญญา รัชมิตรธรรมโชติ. (2548). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Based Learning*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์ จำกัด (มหาชน).
- สุชาย สิริภัทรกุลธร, ศักดิ์ชัย นิรัฐทวี, และอัจฉรา วัฒนานรงค์. (2563). *บัญชีบริหาร: เครื่องมือสำคัญสำหรับผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน. วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย, 26(2), 123-135*
- สุดธิดา การด. (2562). *คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักวิชาชีพบัญชียุคดิจิทัลของสถานประกอบการในจังหวัดเลย (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ. (2558). *การรู้ดิจิทัล (Digital literacy)*. สืบค้นจาก <https://www.nstda.or.th/th/nstdaknowledge/2632-digital-literacy>
- อรรวิวรร โกมลรัตน์วัฒนะ. (2559). *ศึกษาค้นคว้าประกอบของผู้บริหารระดับสูงในการบริหารงานเพื่อเพิ่มความสามารถการแข่งขันในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพมหานคร.
- อริยา สรศักดิ์ดา. (2562). *สมรรถนะของนักวิชาชีพบัญชีในยุคดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพสำนักงานบัญชี (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร.
- อรุณี ไพศาลพาณิชย์กุล. (2560). *องค์การนวัตกรรม มโนทัศน์ และตัวแบบเชิงทฤษฎี. วารสารพัฒนบริหารศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*. สืบค้นจาก http://journal.nida.ac.th/test/wp-content/uploads/2018/01/158_187.pdf

ภาษาอังกฤษ

- Brown, B. C. (2012). Leading complex change with post-conventional consciousness. *Journal of Organizational Change Management*, 25(4), 560–575.
- Herkema, S. (2003). A Complex Adaptive Perspective on Learning within Innovation Projects. *The Learning Organization*, 10(6), 340-346.
- Lombard, C. & Crafford, A. (2003). Competency Requirements For First-Line Managers. *SA Journal of Human Resource Management*, 1(1), 42-52.

- Niemi, B. (2017). *The impact of training development on organizational performance. case study: National Financial Credit Bank Kumba*. Kokkola, Centria University of Applied Sciences Business Management, Finland.
- Taro Yamane. (1973). *Statistics : An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row Publications.